

IV JORNADAS DE SOCIOLOGIA DE LA UNLP

LA ARGENTINA EN CRISIS

Desigualdad Social, movimientos sociales, política e instituciones

Mesa 18: Homo Academicus.

Desafíos actuales de la Universidad

AUTORES:

Lic. Marcelo Romero¹ *mromero@unsl.edu.ar*
B° Cerros Colorados. Mzna 32 Casa 7 . Juana Koslay. 5701

Lic. Ana Maria Masi *ammasi@unsl.edu.ar*
B° Lucas Rodriguez. Mzna. B Casa 4 . San Luis. 5700.

TITULO:

Caracterización del trabajador Docente Universitario en la Universidad Nacional de San Luis.

¹ Lic. Ana Masi y Lic. Marcelo Romero. Docentes de las cátedras de Teoría Sociológica y Sociología de la Educación de la Facultad de Ciencias Humanas de la Universidad de San Luis

RESUMEN:

El texto intenta mostrar en un primer momento los diferentes abordajes del concepto de trabajo desde reconocidos autores como Braverman, Dejours, Offe, entre otros, ubicando este concepto en el marco de un sistema de producción capitalista. Luego, se trata de vincular estos abordajes a las características propias del trabajo Docente Universitario con sus particulares cualidades. A partir del supuesto que el Docente Universitario es un trabajador con las implicancias que ello involucra, cabe entonces plantearse algunas cuestiones tendientes a identificar la trayectoria de este trabajador, sus condiciones de producción y su producto, su permanencia en el puesto y las formas de ascenso laboral, sus deberes y derechos inscriptos en la normativa universitaria, los sistemas de evaluación a los cuales se ve expuesto, su vínculo con la “patronal”, sus formas organizativas sindicales, su actividad prescripta y la que no lo está, su sistema organizativo laboral, etc. Todo ello sin perder de vista las políticas neoliberales actuales que van configurando determinados modos de proceder. Por último, a partir del estudio de estas características se procura dar los primeros pasos en la conceptualización del trabajo Docente Universitario y del trabajador Docente Universitario para, de este modo, repensar nuestras prácticas y revisar el posicionamiento que nos cabe en la sociedad actual.

Introducción

El hecho de ser dos Docentes que tenemos que estar trabajando al mismo tiempo en ámbitos muy alejados a la Universidad nos provocó el deseo de ubicar nuestra actividad como una más del mercado laboral y, de este modo, intentar escudriñar sus características principales. Esto partió del hecho de considerar que al menos nuestro vocabulario y prácticas se encuentran alejadas del campo laboral que comúnmente inunda el espacio social.

Desde estas reflexiones es que sentimos la necesidad de buscar autores que indagaran sobre la problemática del trabajo y sus definiciones para, a partir de allí, intentar vinculaciones que nos permitieran dar con cierto perfil de lo que es hoy un trabajador Docente Universitario y, de este modo, plantearnos continuos interrogantes que al final del trabajo nos permitan reflexionar sobre nuestras prácticas y nuestro posicionamiento como trabajador frente a la sociedad.

Algunas aproximaciones al concepto de trabajo

¿En qué medida podemos empezar a analizar la labor de un Docente Universitario como un trabajador más de la estructura social? Esta pregunta es la que desencadena una serie de cuestionamientos tendientes a visualizar e impregnar la tarea universitaria como trabajo.

Empezaremos entonces por observar algunas definiciones de trabajo para luego lograr ser más específicos en lo que atañe al trabajo del docente universitario.

Dejours sostiene que el trabajo “es la actividad coordinada desplegada por los hombres y las mujeres para enfrentar lo que, en una tarea utilitaria, no puede obtenerse mediante estricta ejecución de la organización prescripta” (1994:44); mientras que

Braverman observa que “el trabajo en general es un proceso cuyas formas determinadas son moldeadas por el resultado final, el producto.” (1983:363). Esta última definición además de provocativa, resulta sumamente útil al momento de tener que incursionar de un modo exploratorio en la temática laboral en el ámbito universitario, puesto que brinda elementos inequívocos que a partir de su desestructuración interna permitirían la identificación de categorías conceptuales para caracterizar el tipo de trabajo que nos hemos propuesto estudiar. También esta temática abordada dentro del sistema universitario cobra mayor complejidad, puesto que no sólo el trabajado es moldeado por su producto, sino por lo que se evalúa como lo que debe ser el producto. Esto es, la implementación de los sistemas de evaluación del trabajo Docente que genera y modifica al propio trabajo.

Asimismo, Offe (1992) lleva a cabo una distinción que a los efectos de este escrito es de interés, a saber: la existencia de un trabajo de servicios y el trabajo de producción; por su parte Braverman (1983) hace lo propio con la distinción entre trabajo mental y otro manual. El primero de ellos menciona como punto de referencia para esta distinción el hecho de que el primero (trabajo de producción) desde la racionalidad específica del trabajo se apropia y transforma el mundo exterior bajos los principios de la obtención de riqueza; mientras que el trabajo de servicios (denominado también meta-trabajo, trabajo reflexivo, etc.) garantiza el orden institucional y social que brinde las condiciones para que el trabajo de producción se lleve a cabo. El segundo de estos autores afirma que en una época esta distinción tuvo validez a partir de considerar al “trabajo de oficina” como el trabajo pensante y educado; y el trabajo de producción con el no pensante y no educado.

No obstante, lo que vamos a sostener en esta presentación junto con algunos de estos autores, es que el “trabajo pensante-reflexivo” ha sido sometido sistemáticamente a lo largo de la historia a un proceso de racionalización capitalista que le ha adjudicado

similares características que al trabajo de producción. Sin embargo, hay que hacer una distinción necesaria entre el valor mercantil que conlleva el trabajo docente con, por ejemplo, el valor social que se le atribuye. Esto es especialmente relevante frente a una labor marcada socialmente con una importante responsabilidad social frente a la formación de sujetos.

Si bien es cierto que en los últimos tiempos los estudios volcados al tema del trabajo han incursionado sobre el rescate del valor no monetario del mismo, en el presente caso, probablemente las incipientes indagaciones sobre el trabajo Docente Universitario deben ir a contramarcha, de tal forma de intentar desprenderse de la responsabilidad social y el valor social que ha anegado la visión del Docente en nuestro país para pasar a una perspectiva más estructural de la situación. Justamente es en este sentido que se plantean los siguientes puntos como aproximaciones a la caracterización de este tipo de trabajo.

Sobre el acceso al puesto de trabajo

Así como los votos de los congresales, los debates, argumentaciones y contra argumentaciones son lamentables justificaciones y expresiones de lo que en muchos casos ya está decidido, los jurados de un concurso remarcarán en su gran mayoría los elementos que acreditarán la designación de un postulante sobre otro. Esto que en principio parecería difícil de llevarse a cabo, resulta sencillo al encontrar un respaldo normativo que legitima este accionar. En este sentido, uno de los ejemplos lo refleja Reglamento de Régimen de Carrera Docente (UNSL, 1997) en el cual el Jurado en su Dictamen Final con la evaluación realizada y con un análisis comparativo de los antecedentes y de la oposición de los aspirantes para proponer un orden de méritos. En apariencia esto no despertaría sospechas si no fuera porque la reglamentación deja librado al azar la inclusión de los

criterios evaluativos “a priori” o “a posteriori” de la presentación de los postulantes. Otro tanto sucede con la incumbencia que puede tener un veedor durante el transcurso de un concurso, la cual es prácticamente nula, con poca voz y ningún voto. Asimismo, los tiempos y las causas legales por las cuales uno puede ejercer los derechos relativos a impugnaciones y recursos de reconsideración son por demás escasos y difíciles de aplicar.

Sorprende pero a la vez se comprende que una normativa tan laxa y permisiva no genere el más mínimo ánimo de ser modificada, de este modo la misma sirve en algunos casos tanto para apoyar decisiones arbitrarias como para justificar el accionar de los miembros del Jurado.

Bajo este panorama los primeros vínculos que deberá hacer el novato antes del ingreso al puesto de trabajo tendrán que ver con los “contactos previos” materializados en trabajos por concurso en calidad de Auxiliares Ad honorem generando una especie de servilismo que servirá luego de antecedente en la obtención de un cargo remunerado. De igual modo se instalan las pasantías y con menos intensidad las becas. Todos estos elementos facilitarán en sumo grado las posibilidades de ingreso al puesto de trabajo.

Sobre la estabilidad laboral

El dominio a partir del carácter del cargo es el fino y delicado hilo sobre el cual debe caminar a lo largo de su carrera laboral un Docente Universitario. El carácter de Temporario de un cargo e incluso el de Interino tienen constantes contradicciones y vaivenes no del todo claros. En primer lugar, tenemos a una Universidad Nacional que promueve el trabajo en negro, hasta hace unos meses un gran número de Docentes tenía un carácter de su cargo (temporario) inexistente tanto en la Ley de Educación Superior como en el Estatuto Docente de la UNSL.

La otra cara de la moneda lo reflejan los cargos Efectivos, así en la Reglamentación de Carrera Docente (1997), en el artículo 11° y 12° se establecen las prescripciones para la permanencia del Docente en cargos efectivos de categorías de Profesor Ordinario y Auxiliar de Docencia la cual está supeditada a un desempeño satisfactorio y acorde con la realidad del medio en que se desempeña, evaluado “de manera inexcusable bi o trianualmente”. Incluso, se advierte que las Facultades podrán, cada 6 (seis) años, asignar a la evaluación mencionada las características de una Reválida, la cual tendrá como uno de los elementos de juicio los resultados de las evaluaciones anteriores a la misma.

Es de hacer notar que las evaluaciones bi o trianuales en la Universidad en la mayoría de las facultades actualmente no se llevan a cabo y, en el caso de hacerse efectivas quedan libradas a interpretaciones varias sobre el nivel de calidad de la evaluación en función del objeto y los criterios puestos al servicio de la misma. De igual modo la periodicidad de la reválida está sujeta a las condiciones presupuestarias de la Facultad puesto que el jurado se debe constituir con uno o dos integrantes externos a la Universidad.

Con esto tenemos dos tipos de trabajo, uno en extremo inestable y el otro anclado en las omisiones y prescripciones que brindan un gran margen de perentoriedad al cargo en cuestión. Cabe sospechar el uso político (en el mal sentido de la palabra) que el carácter del cargo puede brindar a partir de su condición de inestabilidad/estabilidad extremas que puedan llegar a lograr.

Sobre las formas de ascenso laboral

La meritocracia, y no sólo académica, que prima en la obtención de cargos de mayor jerarquía es uno de los elementos de dominación que plantea el sistema organizativo universitario. El mérito de haber apoyado determinada lista de Docentes en las elecciones,

el mérito de pertenecer a un singular campo de conocimiento en donde se hallan grupos importantes de poder, el mérito de callar u ocultar o, en el mejor de los casos, participar en actos de corrupción (económicos como académicos), el mérito de merituar actitudes de clientelismo político, etc.; todo ello y más conduce a gestar una carrera política que sustituirá en gran medida la académica pero que ésta última también se verá beneficiada. Hasta los programas de incentivos tienen diferenciales valoraciones a quienes han logrado ocupar cargos de decisión sin que importe de modo alguno el modo en que se arribó a ellos.

De este modo, tenemos la oportunidad de observar carreras Docentes sorprendentemente rápidas y otras ancladas durante muchos años. Esto no es al azar, también el sistema organizativo institucional acoge suficientes incertidumbres y arbitrariedades como para no contar con un ordenamiento de prioridades en función de las necesidades y demandas explicitadas por la sociedad en lo que respecta fundamentalmente a la docencia y extensión y, en menor medida a la investigación. La forma de trabajo en áreas de integración curricular permite contar con la misma calidad formativa y cantidad de recursos humanos para afrontar por lo menos el doble de actividades, sin que esto pueda resultar tan evidente como aparecería en un sistema de cátedras. Esto se aprecia claramente en los llamados a Concursos, puestos que los mismos expresan la leyenda “con destino al área” y con temas relativos a determinada Asignatura, lo cual permite advertir que el destino del puesto de trabajo de ese Docente va a ser un espacio en donde se dictarán tantas Asignaturas como amplitud del nombre que lleve el Área y, en función de ello, se lo podrá designar en muy distintas Asignaturas para que cumpla su labor sin que por ello tenga que mediar un espacio de formación para afrontar la nueva tarea.

Sin duda este accionar y forma de organización atenta contra la carrera Docente, puesto un déficit determinado en la configuración de una Asignatura queda desfigurado

frente a una amplia planta de Docentes juntados y rejuntados bajo un supuesto eje de integración curricular.

Sobre las formas objetivadas del trabajo Docente Universitario

¿Cuál es el producto del Docente Universitario? Si, por ejemplo, el objeto de nuestro trabajo es el alumno, entonces nuestro aporte en cada materia corresponde a un lugar en la tradicional línea de producción capitalista, al final de la cual el egresado será nuestro “producto terminado”. Pero, evidentemente el problema no es tan simple y, para afrontar tal complejidad hemos optado por indagar sobre la construcción de un Currículum Vitae que hace un Docente Universitario sobre lo que entiende por trabajo acreditado y valorado institucionalmente para el ingreso, permanencia y ascenso en la carrera del trabajador Docente Universitario.

En él se plasman la mayor parte de las actividades que el autor considera importante y mediante un proceso de “selección evolutiva” el sujeto ha ido obviando determinadas tareas y recalcando otras. Pero no sólo esto se ha ido desarrollando en los papeles, sino que estos sistemas de jerarquización de actividades impuestas por los sistemas evaluativos nacionales (léase Programa de Incentivos, CONICET, etc.) se han materializado a partir de transformaciones rotundas en las tareas que se ejercían en el mismo puesto de trabajo. Incluso las mismas tareas que ya se hacían antes de la imposición de estos sistemas de evaluación al menos han cambiado en tanto pasaje de un supuesto valor de uso a un real valor de cambio en la actualidad.

Es notorio el hecho que la docencia ha sido exigida en cuanto a su cantidad y, de este modo, el Docente deberá comprobar que tiene determinado número de horas frente a los alumnos lo cual poco y nada puede llegar a tener que ver con la calidad de la enseñanza

impartida. Incluso, tal como viene sucediendo en numerosas carreras de ciencias humanas, el hecho de que los alumnos tengan que estar tanto tiempo en clase le impide dedicarse al estudio. Las respuestas de los Docentes en algunos casos fue “colaborativa”, el listado de profesores que aparecen en un programa sorprende hasta al alumno más despistado, como también sorprendente es que el grueso de ese cuerpo de Docentes apenas asistan a una clase o desarrollen un tema del programa.

Similar vuelco han sufrido las actividades vinculadas a la producción de conocimientos científicos, las publicaciones (especialmente las extranjeras y con referato) han cobrado un impulso tal que muchos adelantados generaron sus propias revistas para cobijar sus propios escritos y, al mismo tiempo, tejer una red de intercambio con iniciativas similares y con igual finalidad.

Las presentaciones a congresos, jornadas, etc., provocan igual impresión, la de un producto a tal punto mercantilizado que es plausible de ser vendido dos o más veces. Así es como observamos iguales trabajos presentados en distintos lugares, autorías que en algunos casos sobrepasan la media docena. Trabajos hechos “a medida”, puesto que comúnmente la primera exigencia en un encuentro académico suele ser la del envío del resumen, luego nos disponemos a hacer un trabajo que corresponda al mismo.

Estas apreciaciones que pueden resultar tajantes y exageradas, resultan por demás dignas de atención incluso ante sus mínimas apariciones porque están dando cuenta de una forma de utilizar el conocimiento como producto del trabajo.

Sobre el sistema organizativo institucional

La forma organizativa institucional de la Universidad ha pretendido por momentos semejar, al menos en términos generales, a un sistema democrático de una Nación. De este

modo nos encontramos con un poder ejecutivo en distintos niveles (Rector, Decanos, Secretarios) y una especie de poder legislativo concebido principalmente en los Consejos en tanto órganos colegiados. Lo llamativo de esta disposición es la ausencia casi total de un sistema judicial claramente distinguible y no mezclado con las otras formas de poder, a lo sumo se encuentra una pequeña oficina cuyo nombre versa “Asesoría Legal” la cual se encuentra bajo la dependencia del Rectorado. Experiencia en nuestra provincia y en nuestro país nos sobra para haber aprendido la cantidad ilimitada de actos de corrupción que pueden llevarse a cabo a partir de la complicidad y sumisión de un poder sobre otro. Esto en la Universidad conlleva consecuencias fácilmente apreciables y difícilmente deseables en un sistema donde la transparencia y la democracia deberían primar.

Esto provoca, entre otras cosas, facilitadores notables para quienes detentan el poder y dificultades asombrosas a la hora de pretender defender derechos mínimos del trabajador Docente Universitario. Sin entrar en tantos detalles cabe mencionar por ejemplo la violación de principios tan básicos como los consagrados en la constitución de la Nación Argentina (1994) en donde en su Art. 14bis se expresa que: “El trabajo en sus diversas formas gozará de la protección de las leyes, las que asegurarán al trabajador: ... retribución justa; salario mínimo vital móvil; igual remuneración por igual tarea; ... estabilidad del empleado público; ...”. Un trabajador Docente que tenga una dedicación semiexclusiva cobra casi un tercio de lo que cobra un trabajador Docente de su misma categoría pero con una dedicación exclusiva. Ninguna batalla sindical ha logrado revertir totalmente esta situación por demás injusta.

Sobre el movimiento sindical y la constitución de la patronal

Nuestra lucha gremial estuvo fundamentalmente signada por una estrategia al menos débil y por momentos sumamente contradictoria. El hecho de haber rechazado la Ley de Educación Superior como normativa en algunos casos violatoria de la autonomía universitaria y no haberlo hecho con el mismo énfasis con relación al Programa de Incentivos marca por lo menos dos hechos: primero nuestra porosidad ideológica que hace permeable cualquier propuesta que conlleve alguna remuneración extra y, por otro lado, el proceso de pauperización de los salarios que ha conducido a una gran masa de Docentes a elegir un único camino frente a las políticas evaluativas unilaterales.

Todo ello ha conducido a circunscribir la lucha por los derechos laborales al ámbito casi exclusivo de los reclamos salariales, lo cual es comprensible pero no del todo justificable, al menos teniendo en cuenta que la mayoría de los reclamos expresados públicamente no se condicen con lo que efectivamente nos hace acallar los mismos: la recomposición salarial. Otro hecho original en la actuación gremial de los Docentes universitarios ha sido la presentación en forma incesante de la patronal bajo la forma de Gobierno Nacional con su correspondiente Ministerio de Educación, Ciencia y Tecnología, y la Secretaría de Políticas Universitarias. Recién este año como resultado de las asambleas de afiliados y por intermedio del Gremio se llevó a cabo un paro hacia las autoridades de la Universidad en un claro reconocimiento de la cualidad de patronal (al menos parcial) que detentan. Esto conduce a hacer algunas reflexiones tendientes a esclarecer la situación laboral del Docente con relación a la vinculación con sus superiores.

En primer lugar, somos los propios Docentes los que estaríamos en condiciones de acceder a los puestos jerárquicos habiendo, previamente, cumplido determinados y objetables requisitos. En segundo lugar, es llamativo que comúnmente tanto el Rector como

los Decanos, no sean personas de reconocida trayectoria académica y sí de enfocada carrera política, lo que a partir de ostentar dichos cargos el sistema nacional se encarga de subsanar a su modo dicho déficit. En tercer lugar, resulta por demás extraño que estos funcionarios por un lado defiendan públicamente intereses laborales de los Docentes al estilo de un gremio y, por otro, se avengan a la implementación de políticas neoliberales emanadas del ámbito nacional. Por último, parecería existir en el imaginario de la comunidad universitaria una idea de autonomía vinculada exclusivamente a las problemáticas académicas y no tanto a las laborales, lo cual de existir esta última nos llevaría a poder valorar con mayor exigencia las políticas decididas desde un órgano de gobierno universitario.

Consideraciones finales

Actualmente el sistema social ha potenciado el tema del trabajo y ha institucionalizado el mercado laboral, entre otras cosas, para producir una homogeneización que permita un mayor control social que garantice la cohesión y el consenso social. El modelo neoliberal ha puesto de manifiesto claramente el valor de cambio de nuestra actividad, la cual ya hacía tiempo tenía poco o nada que ver con el supuesto valor de uso que otrora le endilgábamos. Esto no aparece aislado de una mercantilización hasta de las relaciones sociales que el mercado mundial ha impuesto bajo la forma de libre comercio.

Creemos necesario además rescatar sobre todo el concepto de *actividad subjetivante* para entender un poco más profundamente lo que sucede en la actividad laboral en el ámbito universitario. Puesto que esta noción se encuentra implícita en las actividades que escapan a nuestra conciencia pero que al mismo tiempo se muestran como intencionales es

ineludible el tratamiento de la temática propuesta desde esta perspectiva en futuras investigaciones.

Por último, pensamos que sin una revisión profunda y reflexiva de nuestro quehacer cotidiano que conlleve una buena dosis de autocrítica, el camino para el logro de un trabajo desalienante y digno estará lejos de ser logrado. Al mismo tiempo, la necesidad de ser sujetos preocupados y ocupados de los procesos que el neoliberalismo gesta al interior del sistema educativo en general y del universitario en particular, es una tarea de no menos valor. Así, reconociendo y conociendo, denunciando y anunciando, intentando pretenciosamente tomar conciencia de nuestra alienación y encontrando en ella nuestras propias limitaciones; así, invocando errores y desaciertos para sobre ellos construir nuevas formas de trabajo; sólo así, con una mirada que nos haga responsables de nuestros actos y que a la vez encuentre en el contexto la forma de comprenderlos; sólo de este modo pensamos que podremos aprender a reconocernos como sujetos dignos de nuestro trabajo Docente en la Universidad.

Bibliografía

Braverman, H. (1983) Trabajo y capital monopolista: la degradación del trabajo en el siglo XX, México, Nuestro Tiempo.

Dejours, C. (1998). El factor humano. Buenos Aires, Lumen.

Offe, C. (1992) La sociedad del trabajo. Problemas estructurales y perspectivas de futuro Madrid, Alianza.

Ordenanza 001-CD (1986) y modificatorias Ord. 002-CD (1986) y 001-CD (1988), *Concursos de Docentes Interinos y Temporarios*, Facultad de Ciencias Humanas, Universidad Nacional de San Luis.

Resolución C. S. N° 15 (1997), *Reglamento de Régimen de Carrera Docente*, Boletín Oficial, año VI, mes 7, nro. 62, Universidad Nacional de San Luis.